



**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* TENAGA HARIAN LEPAS PADA  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PATI**

Oleh :

**AYU PUJI LESTARI**

**2014 11 382**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

**TAHUN 2019**



**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* TENAGA HARIAN LEPAS PADA  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PATI**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang  
pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muria Kudus

HALAMAN JUDUL

Oleh :

**AYU PUJI LESTARI**

**2014 11 382**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
TAHUN 2019**

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* TENAGA HARIAN LEPAS PADA  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PATI**

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 16 Februari 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



**(Drs. H. Muhamad Masruri, MM)**

NIDN : 0601085601



**(Noor Azis, SE., MM.)**

NIDN : 0609107501

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



**(Dina Lusianti, SE. MM. AAK.)**

NIDN : 0630098401

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* TENAGA HARIAN LEPAS PADA  
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PATI**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

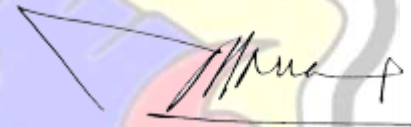
**Kudus, 23 Februari 2019**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



**(Dina Lusianti, SE. MM. AAK.)**  
NIDN : 0630098401

Pembimbing I



**(Drs. H. M. Masruri, MM)**  
NIDN : 0601085601

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**(Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM)**  
NIDN. 0618066201

Pembimbing II



**(Noor Azis, SE., MM.)**  
NIDN. 0609107501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

- ❖ “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah: 6-8)
- ❖ “Barang siapa yang keluar dalam menuntut ilmu maka ia adalah seperti berperang di jalan Allah hingga pulang..” (HR. Turmudzi)

### PERSEMBAHAN :

- ✓ Tuhan Yang Maha Esa
- ✓ Bapak dan Ibu yang selalu menjadi guru dan penopang lewat do'a dan kasih sayang.
- ✓ Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar.
- ✓ Suami tercinta Rudiyanto, S.Pd. yang selalu support.
- ✓ Anak-anakku tercinta
- ✓ Sudara-saudara tersayang
- ✓ Sahabat-sahabat seperjuangan.
- ✓ Almamater UMK.



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Tenaga Harian Lepas pada Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Bapak Dr. Suparno, SH, M.S selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
- 2) Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
- 3) Ibu Dina Lusianti, SE. MM. AAK selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus.
- 4) Bapak Drs. H. Muhamad Masruri, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan bimbingan, masukan arahan maupun motivasi demi terwujudnya skripsi ini.

- 5) Bapak Noor Azis SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan bimbingan, masukan arahan maupun motivasi demi terwujudnya skripsi ini.
- 6) Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya dosen jurusan Manajemen Universitas Muria Kudus atas segala ilmu yang telah diberikan.
- 7) Kepada ayah, ibu, kakak dan adikku tercinta yang telah memberikan ketulusan doa, semangat dan kasih sayang yang tulus.
- 8) Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati sebagai tempat dilaksanakannya skripsi ini beserta seluruh pimpinan dan staff karyawan yang telah membantu segala kelancarannya.
- 9) Semua pihak yang telah membantu penulis selama ini, dan terutama dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, agar kelak penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Kudus, 28 Februari 2019

**Ayu Puji Lestari**  
NIM : 201411382

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TENAGA  
HARIAN LEPAS PADA LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN PATI**

**AYU PUJI LESTARI  
NIM. 2014-11-382**

Pembimbing : (1) Drs. H. Muhamad Masruri, MM (2) Noor Azis, SE, MM

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
ABSTRAKSI**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan akhir suatu organisasi. Resign atau keluarnya tenaga kerja berprestasi rendah dalam suatu organisasi akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya tenaga kerja yang berprestasi tinggi akan merugikan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan *job insecurity* ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* THL (Y) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua tenaga harian lepas di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati.

Data yang dianalisa dalam penelitian ini yaitu data yang didapat melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 107 responden dengan kriteria tertentu. Teknik analisa yang digunakan adalah uji instrument penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi berganda. Aplikasi SPSS for windows digunakan untuk membantu pengujian model ini.

Hasil penelitian adalah ada pengaruh antara keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* THL di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati, ini terlihat dari nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  ternyata  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* secara berganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *turnover intention* THL di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, dan *Turnover Intention*.



***THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT , ORGANIZATIONAL  
CULTURE, AND JOB INSECURITY ON THL'S TURNOVER INTENTION  
WITHIN THE PATI DISTRICT GOVERNMENT.***

**AYU PUJI LESTARI  
NIM. 2014-11-382**

Pembimbing : (1) Drs. H. Muhamad Masruri, MM (2) Noor Azis, SE, MM

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS  
MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

***ABSTRACT***

*Human resources have an important role in achieving the ultimate goal of an organization. Resign or discharge of low achievers in an organization will be of positive benefit to the organization, but with the release of high-achieving workforce, it will harm the organization. This study aims to determine the effect of this study intended to determine the effect of work engagement (X1), organizational culture (X2), and job insecurity (X3) on THL's turnover intention (Y) within the Pati District Government. The population in this study were all casual daily workers in the Pati Regency Regional Government.*

*The data analyzed in this research is data obtained through observation and distribution of questionnaires. Sampling method using purposive sampling method. The number of samples used is 107 respondents with certain criteria. Analysis technique used is test instrument research in the form of validity test, reliability test and multiple regression test. The SPSS for Windows application is used to help test this model.*

*The result of research is there is influence between work engagement, organizational culture, and job insecurity to THL's turnover intention within the Pati District Government, it can be seen from the value of  $F_{hitung}$  and  $F_{tabel}$  turns out that  $F_{hitung}$  is bigger than  $F_{tabel}$  then alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, it means that all independent variables consisting of work engagement, organizational culture, and job insecurity in multiple effect on THL's turnover intention within the Pati District Government.*

*Keywords: Work Engagement, Organizational Culture, Job Insecurity, Turnover Intention.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAKSI .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Ruang Lingkup.....	4
1.3. Rumusan Masalah .....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Keterlibatan kerja .....	8
2.1.1. Pengertian Keterlibatan kerja .....	8
2.1.2. Indikator Keterlibatan Kerja .....	9
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja .....	10
2.2. Budaya organisasi .....	10
2.2.1. Pengertian Budaya organisasi.....	10
2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi .....	11
2.2.3. Indikator Budaya Organisasi .....	12
2.3. <i>Job Insecurity</i> .....	14
2.3.1. Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	14
2.3.2. Indikator <i>Job Insecurity</i> .....	14
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	16

2.4. <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.4.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.4.2. Indikator <i>Turnover Intention</i> . ....	18
2.5. Hubungan antar Variabel .....	19
2.5.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai .....	19
2.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Pegawai .....	20
2.5.3. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Pegawai .....	21
2.6. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	21
2.7. Kerangka Pikir Teoritis .....	23
2.8. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
3.1. Rancangan Penelitian .....	28
3.2. Variabel Penelitian .....	28
3.2.1. Jenis Variabel.....	28
3.2.2. Definisi Operasional Variabel .....	29
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1. Jenis Data.....	31
3.3.2. Sumber Data .....	31
3.4. Populasi dan Sampel .....	32
3.5. Pengumpulan Data .....	34
3.6. Pengolahan Data.....	34
3.7. Uji Instrumen Data .....	35
3.7.1. Uji Validitas .....	35
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	36
3.8. Metode Analisis Data .....	37
3.8.1. Deskriptif .....	37
3.8.2. Statistik/ Inferensial .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	42

4.1.1. Profil Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati .....	42
4.1.2. Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Pati .....	42
4.1.3. Nama dan Alamat Dinas .....	43
4.2. Penyajian Data.....	44
4.2.1. Karakteristik Responden.....	44
4.2.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel .....	47
4.3. Analisis Data .....	54
4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.3.2. Uji Hipotesis .....	57
4.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	60
4.5. Pembahasan.....	61
4.7.1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	61
4.7.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	62
4.7.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	64
4.7.4. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran.....	68
5.2.1. Saran Bagi Organisasi.....	68
5.2.2. Saran Bagi Penelitian Mendatang.....	70
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Jumlah THL Keluar pada Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati .....	3
3.1 Data Jumlah THL di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati.....	33
3.2 Hasil Uji Validitas .....	35
3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
4.1 Nama dan Alamat Dinas Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati.....	43
4.2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.3 Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
4.5 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
4.6 Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja .....	47
4.7 Frekuensi Variabel Budaya Organisasi .....	49
4.8 Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	51
4.9 Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	53
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
4.11 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	57
4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	59
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	25

